DOCUMENT RESUME

ED 321 936 RC 017 639

AUTHOR Falardeau-Ramsay, Michelle
TITLE The Canadian Human Rights Commission and Issues of Concern for Aboriginal Women. Notes for Remarks, by the Deputy Chief Commissioner.
INSTITUTION Canadian Human Rights Commission, Ottawa (Ontario).
PUB DATE 18 Oct 89
NOTE 43p.; Speech given before the National Symposium on Aboriginal Women: Past, Present and Future (Lethbridge, Alberta, Canada, October 18, 1989).
PUB TYPE Viewpoints (120) -- Speeches/Conference Papers (150)
LANGUAGE English; French

EDRS PRICE MF01/PC02 Plus Postage.
DESCRIPTORS Affirmative Action; *Canada Natives; Civil Rights Legislation; *Comparable Worth; Discriminatory Legislation; Employed Women; Employment Practices; Employment Statistics; *Equal Opportunities (Jobs); *Females; Foreign Countries; Racial Discrimination; Sex Fairness
IDENTIFIERS Aboriginal People; Canada; Employer Role; *Employment Legislation

ABSTRACT

This speech by the deputy chief commissioner of the Canadian Human Rights Commission discusses human rights, employment security, and pay-equity issues for Native Canadian women. The speech, offered in both English and French, calls the inequality of opportunity for Native Canadians a "national tragedy." It describes efforts to bring improvement in aboriginal people's political, social, cultural, and economic condition. The speaker describes discrimination inherent in Canadian laws and steps to correct them. The 1986 passage of the Employment Equality Act is called a "major step forward." The act requires employers to gather employment data and to take steps to correct discrimination. The act has provided a substantial information base, showing that aboriginal people represented only 0.7% of the industrial workforce and that their salaries were generally lower than those of other workers. Women were not adequately represented in the job categories. Employment statistics for aboriginal females in specific Canadian companies are offered. The commission has used the statistics to review employment systems of major Canadian employers, including some federal offices. Equal pay for women is also discussed. Since 1977, Canadians have been able to close the gap between what women and men earn for equal work by only 3%. The Human Rights Commission favors imposing an obligation for employers to evaluate their pay practices and develop plans to resolve pay-discrimination issues. Also discussed are the problems and benefits of the Status Registration and Band Membership system, defined by recently-enacted federal legislation in Canada. (TES)

U.S. DEPARTMENT OF EDUCATION
Office of Educational Research and Improvement
EDUCATIONAL RESOURCES INFORMATION CENTER (ERIC)
☑ This document has been reproduced as received from the person or organization originating it
☐ Minor changes have been made to improve reproduction quality
• Points of view or opinions stated in this document do not necessarily represent official OERI position or policy

"PERMISSION TO REPRODUCE THIS MATERIAL HAS BEEN GRANTED BY
M. Falardeau-Ramsay
TO THE EDUCATIONAL RESOURCES INFORMATION CENTER (ERIC)."

ED321936

NOTES FOR REMARKS

BY MICHELLE FALARDEAU-RAMSAY

DEPUTY CHIEF COMMISSIONER

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

NATIONAL SYMPOSIUM ON

ABORIGINAL WOMEN:

PAST, PRESENT AND FUTURE

THE CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION AND ISSUES OF CONCERN FOR ABORIGINAL WOMEN

LA COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE ET LES SUJETS DE PRÉOCCUPATION DES FEMMES AUTOCHTONES

LETHBRIDGE, ALBERTA

WEDNESDAY

OCTOBER 18, 1989

CHECK AGAINST DELIVERY

RC017639

BEST COPY AVAILABLE

IT IS A PLEASURE TO BE WITH YOU TODAY. I WANT TO BEGIN BY CONGRATULATING THE ORGANIZERS OF THIS EVENT. I THINK THAT THIS IS A VERY TIMELY MEETING, AND I HOPE THAT IT WILL CONTRIBUTE TO A GREATER PUBLIC AWARENESS OF THE UNIQUE SITUATION OF ABORIGINAL WOMEN IN CANADA.

TODAY IS THE 60TH ANNIVERSARY OF THE FAMOUS "PERSONS" CASE, WHICH WAS THE FIRST STEP TOWARDS THE RECOGNITION OF FORMAL LEGAL EQUALITY FOR CANADIAN WOMEN. IN A SENSE, THIS CASE PROVIDES A PARALLEL FOR ABORIGINAL WOMEN AND BILL C-31 -- BECAUSE, ALTHOUGH THAT LAW MAY HAVE PROVIDED FORMAL LEGAL EQUALITY FOR SOME WOMEN, IT DID NOT SOLVE ALL OF THEIR PROBLEMS.

THE "PERSONS" CASE IS ALSO REMEMBERED BECAUSE IT WAS STARTED BY FIVE REMARKABLE WOMEN FROM ALBERTA. LAST YEAR, NELLIE CARLSON, AN EDMONTON NATIVE WOMEN AND ONE OF THE FOUNDERS OF INDIAN RIGHTS FOR INDIAN WOMEN, WON THE PERSONS AWARD. ALL ALBERTANS, INDEED ALL CANADIANS, SHOULD BE PROUD OF THE LEADERSHIP ROLE OF WOMEN SUCH AS NELLIE CARLSON, AND I WOULD LIKE TO SALUTE HER TODAY.

I WAS ASKED TO SPEAK TO YOU ABOUT EMPLOYMENT EQUITY AND PAY EQUITY AS THESE RELATE TO ABORIGINAL WOMEN. WITH YOUR INDULGENCE, I WOULD ALSO LIKE TO SHARE SOME THOUGHTS ON A FEW BROADER HUMAN RIGHTS ISSUES THAT CONCERN ABORIGINAL WOMEN, INCLUDING BILL C-31.

IN ITS LAST ANNUAL REPORT, THE COMMISSION SAID THIS:

> THE SITUATION FACED BY CANADA'S NATIVE PEOPLES IS IN MANY WAYS A NATIONAL TRAGEDY. THE GRAND PROMISE OF EQUALITY OF OPPORTUNITY THAT FORMS THE CENTRAL PURPOSE OF THE CANADIAN HUMAN RIGHTS ACT STANDS IN STARK CONTRAST TO THE CONDITIONS IN WHICH MANY NATIVE PEOPLE LIVE.

THESE ARE STRONG WORDS, AND SINCE THE RELEASE OF THE ANNUAL REPORT, THE CHIEF COMMISSIONER, MAXWELL YALDEN, AND I HAVE BEEN ASKED WHETHER WE REALLY BELIEVE THAT THE SITUATION IS A "NATIONAL TRAGEDY". I CAN TELL YOU THAT WE HAVE STUCK BY THAT DESCRIPTION BECAUSE WE BELIEVE THAT IT IS ACCURATE.

IN THE PAST YEAR, MANY CANADIANS HAVE LEARNED FOR THE FIRST TIME SOME OF THE BASIC FACTS OF LIFE FOR TOO MANY ABORIGINAL PEOPLE, IN PARTICULAR THROUGH THE PUBLICITY SURROUNDING THE DONALD MARSHALL JR. INQUIRY IN NOVA SCOTIA, THE MANITOBA ABORIGINAL JUSTICE INQUIRY, AND THE ONTARIO RACE RELATIONS AND POLICING TASK FORCE.

I AM SURE THAT NONE OF THIS EVIDENCE HAS SURPRISED YOU -- BUT I KNOW THAT MANY CANADIANS HAVE BEEN SIMPLY UNAWARE OF THE FACTS, AND THIS IS SOMETHING THAT EVERYONE WHO IS CONCERNED ABOUT ABORIGINAL PEOPLES IN CANADA MUST TRY TO REMEDY.

FOR OUR PART, THE COMMISSION HAS TAKEN EVERY OPPORTUNITY TO RAISE THE PROFILE OF THIS ISSUE. RECENT EFFORTS RANGE FROM THE CHIEF

COMMISSIONER'S TESTIMONY TO THE ABOVE INQUIRIES TO ATTENDANCE AT MEETINGS SUCH AS THIS ONE, TO MORE CONCRETE STEPS WHICH I WILL DESCRIBE BELOW.

THE SITUATION, HOWEVER, IS NOT ALL BLEAK. WHILE IT IS TRUE THAT ABORIGINAL PEOPLE ARE AMONG THE MOST DISADVANTAGED OF ALL CANADIANS, IT IS ALSO TRUE THAT THE LAST 25 YEARS HAVE SEEN A REMARKABLE CHANGE IN THE POLITICAL, SOCIAL, CULTURAL AND ECONOMIC CONDITION OF ABORIGINAL CANADIANS. COMMUNITIES ARE TAKING CONTROL OF THEIR OWN AFFAIRS, CHILDREN ARE GOING TO SCHOOL LONGER AND SUCCEEDING AT THEIR STUDIES, HEALTH AND LIVING CONDITIONS ARE IMPROVING AND THERE HAS BEEN A REMARKABLE CULTURAL REVIVAL.

THESE SIGNIFICANT CHANGES ARE LARGELY THE RESULT OF A GRASS ROOTS, COMMUNITY-BASED COMMITMENT TO CHANGE THE CONDITIONS WHICH HAVE, FOR TOO LONG, RELEGATED ABORIGINAL PEOPLE TO A SECOND-CLASS SITUATION IN CANADIAN SOCIETY. IN RECOGNIZING THE MANY IMPROVEMENTS STILL TO BE ACHIEVED, WE SHOULD NOT IGNORE THE REAL PROGRESS ALREADY MADE.

ONE OF THE INDICATORS OF THAT PROGRESS IS THE LARGE NUMBER OF WELL-ORGANIZED AND ARTICULATE ABORIGINAL WOMEN'S ORGANIZATIONS THAT NOW EXIST. WHERE 25 YEARS AGO, ABORIGINAL WOMEN HAD NO VOICE, TODAY THEIR CONCERNS ARE HEARD LOUD AND CLEAR. THESE GROUPS HAVE EMPHASIZED THE EXTENT TO WHICH ABORIGINAL WOMEN HAVE BEEN, AND STILL ARE, DOUBLY-DISADVANTAGED.

THIS IS TO A LARGE EXTENT A LEGACY OF THE DISCRIMINATION AGAINST WOMEN THAT WAS INHERENT IN THE INDIAN ACT. AS YOU KNOW, UNDER THIS LAW, TRADITIONAL ABORIGINAL CUSTOMS WERE REPLACED BY THE BAND SYSTEM OF GOVERNMENT, AND INDIAN WOMEN WERE EXCLUDED FROM STATUS AND FORCED OFF RESERVES. THE LAW ALSO EXCLUDED MANY ABORIGINAL PEOPLE FROM FEDERAL LAWS, PROGRAMS, AND POLICIES, AND THUS A COMPLEX PATCHWORK EVOLVED IN A WAY THAT EXCLUDED AND MARGINALIZED MANY ABORIGINAL WOMEN.

ALTHOUGH RECENT STEPS HAVE TO SOME EXTENT CHANGED THIS PATTERN, THE LEGACY OF DISCRIMINATION REMAINS. AFTER SUCH A LENGTHY PERIOD OF OFFICIAL AND PRIVATE DISCRIMINATION, IT IS WRONG TO THINK THAT THERE CAN EVER BE A TRULY "CLEAN SLATE". PART OF THE CHALLENGE FOR AGENCIES SUCH AS THE CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION IS TO SEEK WAYS OF ADDRESSING THIS LEGACY OF THE PAST, WHILE ENSURING THAT IT DOES NOT RE-EMERGE IN THE FUTURE.

IN PURSUING THIS GOAL IN RELATION TO THE RIGHTS OF ABORIGINAL PEOPLES GENERALLY, AND ABORIGINAL WOMEN IN PARTICULAR, WE AT THE COMMISSION DO NOT PRESUME TO HAVE ALL OF THE ANSWERS. WE UNDERSTAND THAT ABORIGINAL PEOPLES ARE CONTINUING TO DEVELOP AND ARTICULATE THEIR OWN IDEAS, AND WE WILL CONTINUE TO PAY CLOSE ATTENTION TO THIS.

WHAT WE CAN PLEDGE, HOWEVER, IS OUR RESOLVE TO CONTINUE OUR BEST EFFORTS TO ADDRESS MATTERS OF CONCERN TO ABORIGINAL WOMEN, AND HERE

I SHOULD ADD THAT WE WILL CONTINUE TO SPEAK OUT ON ISSUES EVEN THOUGH A PARTICULAR MATTER MAY NOT TECHNICALLY FALL WITHIN OUR JURISDICTION.

THERE ARE SEVERAL SPECIFIC INITIATIVES THAT I WANT TO DISCUSS TODAY: EMPLOYMENT EQUITY, EQUAL PAY, AND BILL C-31.

EMPLOYMENT EQUITY

FOR CLOSE TO 11 YEARS, THE CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION HAS BEEN DEALING WITH DISCRIMINATION IN THE FEDERAL SPHERE. IN THAT TIME, WE HAVE FIELDED TENS OF THOUSANDS OF INQUIRIES, INVESTIGATED SEVERAL THOUSAND COMPLAINTS, AND UNDERTAKEN LOTS OF EDUCATIONAL AND OUTREACH PROGRAMS. WE ARE JUSTIFIABLY PROUD OF OUR VICTORIES, BUT WE ARE ALSO PAINFULLY AWARE OF THE FACT THAT, FOR TOO MANY PEOPLE, DISCRIMINATION AND DISADVANTAGE REMAIN THEIR DAILY LOT. MANY PEOPLE HAVE REFLECTED ON THE REASONS FOR THIS, AND THE UNANIMOUS CONCLUSION APPEARS TO BE THAT MANY CAUSES OF DISADVANTAGE HAVE NOT BEEN ADDRESSED BY HUMAN RIGHTS LAWS BECAUSE THE TOOLS WE USE, AND THE CONCEPTS OF DISCRIMINATION WE RELY ON HAVE NOT MADE MUCH IMPACT ON THE UNDERLYING SYSTEMIC BARRIERS TO EQUALITY.

THE CHIEF COMPLIANCE TOOL OF COMMISSIONS THROUGHOUT THE FIRST TWENTY-FIVE YEARS OF THEIR EXISTENCE IN CANADA HAS BEEN THE PROCESSING OF COMPLAINTS. COMPLAINTS OF DISCRIMINATION ARE TIME-CONSUMING TO INVESTIGATE AND DIFFICULT TO PROVE. OFTEN, A

SUCCESSFUL RESOLUTION OF A COMPLAINT LEADS TO A REMEDY ONLY FOR THE PARTICULAR INDIVIDUAL. COMPLAINTS OF RACIAL DISCRIMINATION ARE ESPECIALLY DIFFICULT TO PROVE, IN PART BECAUSE RACISM IS OFTEN LESS BLATANT TODAY THAN IT WAS IN THE PAST.

ANOTHER DRAWBACK TO A COMPLAINTS-DRIVEN PROCESS OF ENFORCEMENT IS THAT IT DEPENDS ON PEOPLE WHO ARE WILLING TO COME FORWARD TO COMPLAIN, AND IF NO ONE COMPLAINS ABOUT A PARTICULAR AREA OR INCIDENT OF DISCRIMINATION, IT WILL NOT BE ADDRESSED, NO MATTER HOW SERIOUS OR BLATANT IT MAY BE. WE KNOW THAT PEOPLE WHO FILE A COMPLAINT OF DISCRIMINATION CAN BE LEFT FEELING FRUSTRATED, ABANDONED AND DISHEARTENED BY THE PROCESS. THIS IS NOT AN ACCEPTABLE SITUATION, AND THE COMMISSION IS MAKING CONSIDERABLE EFFORTS TO IMPROVE THE COMPLAINTS SYSTEM. BUT WE ARE ALSO AWARE OF THE BASIC LIMITATIONS INHERENT IN SUCH A SYSTEM.

THE PASSAGE OF THE EMPLOYMENT EQUITY ACT IN 1986 WAS A MAJOR STEP FORWARD IN CANADIAN EQUALITY LAW. FOR THE FIRST TIME, EMPLOYERS IN THE FEDERAL SECTOR ARE OBLIGED TO TAKE A CLOSE LOOK AT THEIR WORKFORCE, AND TO TAKE CONCRETE STEPS TO MAKE SURE THAT BARRIERS TO EQUALITY OF OPPORTUNITY ARE REMOVED. ANNUAL REPORTS FOR 1987 AND 1988 ON HOW THE EMPLOYERS' WORKFORCE REFLECTS THE GENERAL WORKFORCE HAVE NOW BEEN FILED AND MADE PUBLIC, AND THE DATA CONTAINED IN

THESE REPORTS HAVE HELPED THE COMMISSION TO DETERMINE WHERE IT SHOULD TAKE ACTION. I SHOULD ADD THAT THE DATA CAN ALSO ENABLE INDIVIDUALS OR GROUPS TO FILE COMPLAINTS -- WE ARE CURRENTLY PROCESSING SEVERAL OF THESE SORTS OF COMPLAINTS.

ABORIGINAL PEOPLES ARE ONE OF THE FOUR GROUPS COVERED BY THE ACT. WOMEN, VISIBLE MINORITIES AND PEOPLE WITH DISABILITIES ARE THE OTHERS. THE ACT REQUIRES THAT EMPLOYERS DO THREE THINGS:

(i) GATHER ANNUAL DATA ON THE CURRENT SITUATION OF THE WORKFORCE AND FILE ANNUAL REPORTS WITH CEIC (THE REPORTS ARE THEN FORWARDED TO THE HUMAN RIGHTS COMMISSION, AND MADE AVAILABLE TO THE PUBLIC);

(ii) ANALYZE THIS DATA AND THEIR EMPLOYMENT SYSTEMS TO DETERMINE IF AND WHERE DISCRIMINATION IS TAKING PLACE;

(iii) TAKE STEPS TO CORRECT CONDITIONS OF DISADVANTAGE, BY ELIMINATING BARRIERS AND TAKING POSITIVE MEASURES.

THE EMPLOYMENT EQUITY ACT COVERS FEDERALLY-REGULATED EMPLOYERS WITH MORE THAN 100 EMPLOYEES, AND THE FEDERAL PUBLIC SERVICE IS COVERED BY TREASURY BOARD GUIDELINES THAT IMPOSE SIMILAR OBLIGATIONS ON FEDERAL DEPARTMENTS AND AGENCIES.

WHAT DOES AN ANALYSIS OF THE DATA FROM ALL OF THESE REPORTS REVEAL? AS YOU MIGHT EXPECT, THE SITUATION FOR ALL OF THE DESIGNATED GROUPS IS NOT VERY GOOD, AND THE NUMBERS CONFIRM THAT ABORIGINAL WOMEN ARE PARTICULARLY DISADVANTAGED. EVEN FOR THE FEDERAL PUBLIC SECTOR, WHICH SHOULD BE A LEADER IN EMPLOYMENT EQUITY, THE RESULTS ARE DISAPPOINTING. I WILL BEGIN WITH SOME GENERAL FIGURES, AND THEN

EXAMINE THE SITUATION OF ABORIGINAL WOMEN IN A FEW SPECIFIC COMPANIES. THE PUBLIC SERVICE COMMISSION DATA FOR 1987 SHOWS THAT 1.6% OF THE PERMANENT FULL-TIME WORKFORCE WERE ABORIGINAL PEOPLE, WHILE THE AVAILABILITY DATA INDICATE THAT AN EQUITABLE REPRESENTATION WOULD BE 2.1%. AS THIS EXAMPLE ILLUSTRATES, THE NUMBERS CAN BE DECEIVING -- THE TRUE PICTURE IS MUCH BLEAKER.

ACCORDING TO OUR ESTIMATES, APPROXIMATELY 1/4 OF THE ABORIGINAL EMPLOYEES COVERED BY THIS REPORT WORK IN THE DEPARTMENT OF INDIAN AND NORTHERN AFFAIRS. IF WE EXCLUDE THESE PEOPLE FOR THE MOMENT, WE SEE THAT IN ALL OTHER FEDERAL DEPARTMENTS, ABORIGINAL PEOPLE REPRESENT LESS THAN 1% OF THE WORKFORCE, LESS THAN HALF OF THE 2.1% WHO ARE AVAILABLE AND QUALIFIED.

THE DATA REPORTED BY EMPLOYERS UNDER THE EMPLOYMENT EQUITY ACT REVEAL AN EVEN WORSE SITUATION. ABORIGINAL PEOPLES REPRESENTED 0.7% OF THE WORKFORCE IN THESE SECTORS, AND THIS LOW LEVEL OF REPRESENTATION WAS FOUND IN EACH INDUSTRIAL SECTOR. THE DATA REVEAL THAT ABORIGINAL PEOPLES' SALARIES WERE LOWER THAN FOR THE OVERALL WORKFORCE COVERED BY THE ACT. ABORIGINAL WOMEN WERE PAID 7.2% LESS THAN ALL WOMEN IN THESE INDUSTRIES, AND TWO-THIRDS OF ABORIGINAL WOMEN WERE PAID LESS THAN $25,000.

IF WE LOOK AT THE DATA FOR SPECIFIC EMPLOYERS, WE SEE THAT WOMEN IN GENERAL ARE NOT EQUITABLY DISTRIBUTED AMONG THE JOB CATEGORIES, AND

THAT ABORIGINAL WOMEN ARE GENERALLY WORSE OFF THAN WOMEN AS A GROUP. THE COMPANIES I WILL TALK ABOUT ARE SOME OF THE ONES CURRENTLY UNDER REVIEW BY THE COMMISSION. AT CBC, 86.4% OF UPPER LEVEL MANAGEMENT ARE MALE, AND 13.6% ARE FEMALE. THERE ARE NO ABORIGINAL PEOPLE IN THIS CATEGORY. MIDDLE MANAGERS ARE COMPOSED OF 85.9% MALE, 14.1% FEMALE, AND 0.7% ABORIGINAL (ALL MALE). CLERICAL STAFF ARE 77.2% FEMALE, 22.8% MALE, AND 0.7% ABORIGINAL (0.3% MALE, 0.4% FEMALE). THE ABORIGINAL WORKFORCE AT CBC COMPRISE 0.7% OF THE TOTAL.

THE MALE/FEMALE DISPARITY IN OCCUPATIONAL CATEGORIES IS PARTICULARLY EVIDENT IN BANKING. AT THE ROYAL BANK, THE 1987 DATA SHOWS THAT 98.7% OF UPPER LEVEL MANAGEMENT WERE MALE, WHILE 93.3% OF CLERICAL STAFF WERE FEMALE. MIDDLE MANAGEMENT WAS SPLIT MORE EVENLY: 60.9% MALE, 39.1% FEMALE. ABORIGINAL EMPLOYEES COMPRISED 0.1% OF THE TOTAL WORKFORCE, AND ALL OF THESE WERE ABORIGINAL WOMEN IN THE CLERICAL SECTOR.

AT THE TORONTO-DOMINION BANK, 97.3% OF UPPER LEVEL MANAGEMENT ARE MALE (0.3% OF THESE ARE ABORIGINAL) WHILE 90.2% OF THE CLERICAL STAFF ARE FEMALE (1.2% ARE ABORIGINAL). MIDDLE MANAGERS ARE 61.6% MALE, 38.4% FEMALE, AND 0.6% OF THEM ARE ABORIGINAL (0.3% MALE, 0.3% FEMALE).

I COULD GO ON RECITING FIGURES, BUT THIS IS SUFFICIENT TO MAKE

THESE POINTS: WOMEN ARE NOT EQUITABLY REPRESENTED IN ALL OCCUPATIONAL CATEGORIES; ABORIGINAL PEOPLE IN GENERAL ARE UNDER-REPRESENTED IN ALL JOB CATEGORIES, AND ABORIGINAL WOMEN ARE PARTICULARLY MARGINALIZED IN MOST JOB CATEGORIES. THE VERY SMALL NUMBERS OF ABORIGINAL WOMEN EMPLOYED IN THESE COMPANIES MAKES IT DIFFICULT TO REFINE OR DEVELOP THIS ANALYSIS. THESE STATISTICS ARE A COLD, HARD REMINDER OF THE DOUBLE DISADVANTAGE EXPERIENCED BY ABORIGINAL WOMEN.

SO WHERE DO WE GO FROM HERE? THE COMMISSION HAS USED THE DATA IN THESE REPORTS TO CONTINUE ITS EFFORTS TO ENSURE EQUALITY IN EMPLOYMENT AS REQUIRED BY THE CANADIAN HUMAN RIGHTS ACT. IN OUR PROCEDURES FOR DEALING WITH THIS INFORMATION, WE HAVE PURSUED TWO OBJECTIVES: TO ENSURE THAT EMPLOYERS CHANGE EMPLOYMENT SYSTEMS AND PRACTICES THAT DISCRIMINATE AGAINST DESIGNATED GROUPS, AND TO ENSURE THAT EMPLOYERS PROVIDE OPPORTUNITIES TO MEMBERS OF THESE GROUPS AS QUICKLY AS POSSIBLE. THESE ARE THE SAME BASIC PREVENTIVE AND REMEDIAL OBJECTIVES THAT WE PURSUE IN ALL OF OUR ENFORCEMENT EFFORTS; THE KEY THING THAT THE EMPLOYMENT EQUITY ACT ADDS IS AN INFORMATION BASE FROM WHICH TO PROCEED.

IN THE SUMMER OF 1988, THE COMMISSION REVIEWED ALL 368 EMPLOYMENT EQUITY REPORTS FOR 1987, AND THE SIMILAR REPORTS FILED UNDER TREASURY BOARD GUIDELINES. AS I MENTIONED EARLIER, OUR ANALYSIS REVEALED THAT MOST EMPLOYERS HAVE SIGNIFICANT UNDER-REPRESENTATION

PROBLEMS. IT IS REMARKABLE THAT THE UNDER-REPRESENTATION OF ABORIGINAL PEOPLES WAS SO UNIFORM ACROSS THE COUNTRY, EVEN IN AREAS SUCH AS WINNIPEG AND REGINA WHERE THE POOL OF QUALIFIED ABORIGINAL CANDIDATES IS QUITE LARGE. QUITE CLEARLY, CONCRETE AND IMMEDIATE ACTION WAS CALLED FOR IN RESPONSE TO THESE REPORTS.

WE DECIDED TO INITIATE DETAILED REVIEWS OF THE EMPLOYMENT SYSTEMS OF A NUMBER OF MAJOR EMPLOYERS FROM ACROSS THE COUNTRY, INCLUDING FIVE FEDERAL GOVERNMENT DEPARTMENTS. IN THESE REVIEWS, WE LOOK AT THE CURRENT EMPLOYMENT SITUATION OF ALL FOUR DESIGNATED GROUPS AND IDENTIFY THE FUTURE PROSPECTS.

OUR ANALYSIS OF THE EMPLOYMENT DATA LED US TO INVITE NINETEEN EMPLOYERS TO ENGAGE IN THESE REVIEWS, AND SEVENTEEN EMPLOYERS HAVE NOW AGREED TO DO SO. IN JULY, THE COMMISSION INITIATED COMPLAINTS OF DISCRIMINATION AGAINST THE TWO EMPLOYERS WHO REFUSED OUR INVITATION TO TAKE PART IN A REVIEW: BELL CANADA AND THE CBC. YOU MAY HAVE SEEN PRESS REPORTS ABOUT THESE COMPLAINTS, AND ABOUT THE CHALLENGES TO THEM WHICH HAVE BEEN FILED IN THE FEDERAL COURT.

AT THE SAME TIME, WE ARE INVESTIGATING A COMPLAINT FILED BY AN ORGANIZATION WORKING ON BEHALF OF DISABLED CANADIANS -- THE DISABLED PEOPLE FOR EMPLOYMENT EQUITY HUMAN RIGHTS GROUP -- AGAINST NINE OF THE COUNTRY'S LARGEST EMPLOYERS. THE NINETEEN EMPLOYERS INVOLVED IN EITHER FORMAL INVESTIGATIONS OR JOINT REVIEWS REPRESENT

FORTY-EIGHT PERCENT OF THE FEDERAL WORKFORCE -- SOME 445,000 EMPLOYEES.

THIS IS A MAJOR UNDERTAKING FOR THE COMMISSION, AND IN THIS ENDEAVOUR, WE ARE ON UNCHARTED TERRAIN. WE HOPE THAT THROUGH THESE EFFORTS, AND WITH THE HELP OF THE GROUPS AND THE EMPLOYERS, WE WILL SET IN MOTION A PROCESS WHICH WILL LEAD TO SIGNIFICANT PROGRESS TOWARDS EQUALITY. I MIGHT ADD THAT THE EMPLOYERS' ANNUAL EQUITY REPORTS WILL PROVIDE A YEARLY REPORT CARD ON PROGRESS, WHICH WE CAN ALL EXAMINE AND EVALUATE. THE 1988 REPORTS ARE NOW IN AND BEING ANALYZED BY COMMISSION STAFF.

ALTHOUGH I HAVE FOCUSSED ON THE WORK OF THE COMMISSION, I WANT TO END THIS PART OF MY TALK BY SAYING THAT WE VIEW CONCERNED INDIVIDUALS AND GROUPS AS PARTNERS IN THIS ENTERPRISE. I WOULD URGE YOU TO LEARN ABOUT THESE LAWS, TO MONITOR THE RESULTS, AND TO BRING COMPLAINTS IF YOU FEEL THE EVIDENCE SHOWS DISCRIMINATION.

EQUAL PAY

ANOTHER ISSUE OF CONCERN FOR ALL WOMEN WHO WORK OUTSIDE OF THE HOME IS EQUAL PAY -- WHAT SECTION 11 OF THE CANADIAN HUMAN RIGHTS ACT REFERS TO AS "EQUAL PAY FOR WORK OF EQUAL VALUE". IN AN ECONOMY IN WHICH MORE AND MORE WOMEN MUST WORK OUTSIDE OF THE HOME, BUT WHERE MANY WOMEN WORK IN JOB GHETTOES, AND WHERE THE SO-CALLED "WOMEN'S

JOBS" ARE CONSISTENTLY UNDER-VALUED COMPARED TO THE WORK DONE BY MEN, THE EQUAL PAY PROGRAM OFFERS AN ESSENTIAL TOOL TO ACHIEVE EQUALITY. SIMPLY GETTING MORE WOMEN JOBS WILL NOT BE ENOUGH, IF THOSE JOBS ARE NOT PROPERLY PAID.

IN 1977, WHEN THE FEDERAL ACT WAS ENACTED, THE AVERAGE EARNINGS OF FULL-TIME, FULL-YEAR WOMEN WORKERS WAS 62% OF THE AVERAGE MALE EARNINGS. WHEN EXPERTS ADJUST THIS FIGURE TO TAKE INTO ACCOUNT EDUCATION, EXPERIENCE AND OTHER FACTORS, THE DATA STILL SHOWS THAT A LARGE PART OF THE WAGE GAP REFLECTS SEX DISCRIMINATION. THAT IS ONE OF THE THINGS THE HUMAN RIGHTS ACT WAS MEANT TO REMEDY, BUT AFTER MANY YEARS OF EXPERIENCE, OUR COMMISSION HAS CONCLUDED THAT THE CURRENT LAW HAS DONE TOO LITTLE, TOO SLOWLY. FOR EXAMPLE, IN 1985, WOMEN EARNED ONLY 65.5% OF WHAT MEN EARNED, ON AVERAGE. BETWEEN 1978 AND 1985, THE WAGE GAP NARROWED BY ONLY 3 PERCENTAGE POINTS.

OUR REVIEW OF THIS SLOW PROCESS TOWARD EQUALITY CONVINCED THE COMMISSION IN 1987 TO RECOMMEND A DIFFERENT APPROACH TO IMPLEMENTING THIS LAW. AFTER AN EXTENSIVE EXAMINATION OF OUR EXPERIENCE PROCESSING EQUAL PAY COMPLAINTS, AND A COMPARATIVE REVIEW OF DEVELOPMENTS ELSEWHERE, WE CONCLUDED THAT A "PAY EQUITY" APPROACH WOULD OFFER A BETTER SOLUTION TO THE PROBLEMS OF WOMEN IN THE WORKFORCE. WHAT IS A "PAY EQUITY" APPROACH?

BASICALLY, IT IS A (PRO)ACTIVE APPROACH TO THE PROBLEM OF UNEQUAL PAY. IT WOULD IMPOSE ON ALL EMPLOYERS UNDER OUR JURISDICTION AN OBLIGATION TO UNDERTAKE EVALUATIONS OF THEIR CURRENT PAY PRACTICES, AND TO DEVELOP A PLAN TO OVERCOME DISCRIMINATION WHERE IT EXISTS. THESE TYPES OF PROGRAMS ARE NOW BEING IMPLEMENTED IN SEVERAL PROVINCES, AND WE BELIEVE THAT THESE INITIATIVES OFFER GREATER HOPE OF EFFECTIVE AND MANAGEABLE PROGRESS TOWARDS EQUALITY FOR WOMEN.

OUR PROPOSAL FOR A PAY EQUITY APPROACH COMPLEMENTS THE EMPLOYMENT EQUITY LAW THAT I DISCUSSED EARLIER -- BOTH HAVE THE POTENTIAL TO ADDRESS DEEP-SEATED BIASES IN EMPLOYMENT. WE BELIEVE THAT PAY EQUITY WILL HELP THE MOST DISADVANTAGED IN THE WORKFORCE -- AND THAT IT IS THEREFORE A MATTER OF HIGH PRIORITY.

WE ARE CURRENTLY PURSUING THIS IN CONNECTION WITH THE AMENDMENTS TO THE ACT THAT ARE UNDER DISCUSSION. WHICH LEADS ME TO MY FINAL TOPIC.

BILL C-31 AND THE HUMAN RIGHTS COMMISSION

WITH THE ENACTMENT OF THE NEW STATUS REGISTRATION AND BAND MEMBERSHIP SYSTEM IN BILL C-31, THE FEDERAL GOVERNMENT NO DOUBT HOPED TO ELIMINATE THE SEX DISCRIMINATION IN THE INDIAN ACT -- A MAJOR SOURCE OF NATIONAL AND INTERNATIONAL EMBARASSMENT.

HOWEVER, WE KNOW THAT BILL C-31 HAS GENERATED ITS OWN PROBLEMS, RANGING FROM DELAYS IN PROCESSING APPLICATIONS FOR REINSTATEMENT TO ALLEGATIONS THAT THE NEW LAW PERPETUATES DISCRIMINATION AGAINST THE CHILDREN OF WOMEN WHO LOST STATUS. THE COMMISSION HAS RECEIVED 15 COMPLAINTS ARISING FROM BILL C-31, AND WE ARE CLOSELY FOLLOWING THE DEBATE ABOUT THE NEW LAW AND ITS IMPACT ON WOMEN.

WE KNOW THAT THE BILL C-31 COMPLAINTS REPRESENT ONLY A SMALL PORTION OF THE PROBLEM, AND THIS CORRESPONDS TO THE GENERAL SITUATION CONCERNING COMPLAINTS OF DISCRIMINATION BY ABORIGINAL PEOPLE. OUR STATISTICS INDICATE THAT BETWEEN 1978 AND 1988, ONLY 152 OF A TOTAL OF 5,057 COMPLAINTS (3%) WERE FILED BY ABORIGINAL PEOPLE, AND YET WE KNOW THAT MANY MORE PEOPLE MUST HAVE EXPERIENCED DISCRIMINATION IN THIS TIME.

ONE OF THE REASONS FOR THE SMALL NUMBER OF COMPLAINTS MAY BE THE LIMITATION ON OUR JURISDICTION SET OUT BY SECTION 67 OF OUR ACT, WHICH STATES:

> NOTHING IN THIS ACT AFFECTS ANY PROVISION OF THE INDIAN ACT OR ANY PROVISION MADE UNDER OR PURSUANT TO THAT ACT.

AT THE TIME WHEN THE HUMAN RIGHTS ACT WAS PASSED, IT WAS FEARED THAT IT COULD BE USED TO ATTACK PROVISIONS OF THE INDIAN ACT. SECTION 67 WAS INSERTED TO PREVENT THIS. SECTION 67 PREVENTS THE

COMMISSION FROM DEALING WITH COMPLAINTS ABOUT DISCRIMINATION IN THE CONTENTS OF THE ACT, REGULATIONS AND BAND BY-LAWS.

WE NOW BELIEVE THAT IT IS APPROPRIATE TO RECONSIDER THIS EXEMPTION, AND THIS IS BEING DONE AS PART OF OUR DISCUSSIONS WITH THE DEPARTMENT OF JUSTICE ON POSSIBLE AMENDMENTS TO THE HUMAN RIGHTS ACT.

WE ARE AWARE OF THE TYPE OF PROBLEMS THAT WOULD BE CREATED BY A SIMPLE REPEAL OF SECTION 67. FOR ONE THING, WE MIGHT HAVE ARGUMENTS FROM NON-ABORIGINAL PEOPLE THAT ANY BENEFIT OR PRIVILEGE GRANTED TO ABORIGINAL PEOPLE BY VIRTUE OF ABORIGINAL OR TREATY RIGHTS, OR UNDER THE INDIAN ACT IS DISCRIMINATORY. WE DO NOT WISH TO CREATE A SITUATION WHERE THE ACT CAN BE USED TO DISMANTLE THESE LAWS, PROGRAMS OR PRACTICES.

ON THE OTHER HAND, WE KNOW THAT THE BLANKET EXEMPTION IN SECTION 67 DEPRIVES US OF JURISDICTION OVER SOME POTENTIAL SOURCES OF DISCRIMINATION -- THE INDIAN ACT, AND THE REGULATIONS AND BAND COUNCIL BY-LAWS PASSED UNDER THAT ACT.

ONE PARTICULAR DIFFICULTY HERE IS THE POSSIBLE DIVERGENCE BETWEEN TRADITIONAL CUSTOMARY PRACTICES AND THE EQUALITY STANDARDS SET OUT IN THE HUMAN RIGHTS ACT. THE SITUATION OF ABORIGINAL WOMEN ILLUSTRATES THIS PROBLEM, AS I AM SURE YOU ALL KNOW BETTER THAN I.

FOR EXAMPLE, WHAT WILL SELF-GOVERNMENT MEAN FOR A TRIBE WHOSE CUSTOMARY TRADITIONS GAVE PROMINENCE TO WOMEN, BUT WHERE AN INDIAN ACT BAND GOVERNMENT DOMINATED BY MEN IS NEGOTIATING THE TERMS? AND HOW DO CANADIAN EQUALITY STANDARDS SUCH AS THE HUMAN RIGHTS ACT FIT INTO THIS?

IN DISCUSSIONS OF THESE ISSUES, PEOPLE OFTEN TALK AS THOUGH THERE IS ALWAYS CONFLICT BETWEEN INDIVIDUAL AND COLLECTIVE RIGHTS. I DO NOT BELIEVE THIS TO BE THE CASE. BUT I ALSO KNOW THAT IN ORDER TO RESPECT ABORIGINAL AUTONOMY, WE MUST PAY ATTENTION TO ABORIGINAL CULTURAL AND SOCIAL VALUES. AND THIS IS NOT A "MUSEUM CULTURE" BUT A VIBRANT AND EVOLVING ONE. IN RESPECTING ABORIGINAL RIGHTS, WE MUST TAKE ACCOUNT OF CURRENT IDEAS AND LOOK TO THE FUTURE, EVEN IF THE ESSENCE OF A CULTURE IS GROUNDED IN THE PAST.

WE ARE EXAMINING MEANS OF ENSURING THAT THE ACT PROVIDES THE MAXIMUM PROTECTION AGAINST DISCRIMINATION, AND IS CONSISTENT WITH THE RECOGNITION OF ABORIGINAL AND TREATY RIGHTS IN THE CONSTITUTION. THESE ARE NOT EASY QUESTIONS, AND THE COMMISSION WANTS TO HEAR THE VIEWS OF ABORIGINAL PEOPLES, AS IT FORMULATES ITS POSITION.

CONCLUSION

EMPLOYMENT EQUITY, PAY EQUITY AND THE INTERSECTION BETWEEN THE

HUMAN RIGHTS ACT AND ABORIGINAL AND TREATY RIGHTS -- THESE ARE DIFFICULT, CONTROVERSIAL CHALLENGES FACING THE COMMISSION. AS WE DEAL WITH THESE ISSUES, WE ARE CONSTANTLY AWARE OF THE HUMAN DIMENSION OF ALL HUMAN RIGHTS QUESTIONS.

ABORIGINAL WOMEN ARE DOUBLY-DISADVANTAGED IN THIS SOCIETY, AND OUR RESEARCH TELLS US THAT THE SITUATION OF MANY ABORIGINAL WOMEN IS SOMETIMES DESPERATE. NO CANADIAN SHOULD BE FORCED TO LIVE IN SUCH A SITUATION OF POVERTY, MARGINALIZED FROM FAMILY AND COMMUNITY. THE CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION WILL CONTINUE TO SPEAK OUT ON THE SITUATION OF ABORIGINAL PEOPLE.

WE ARE PREPARED TO TAKE CONCRETE STEPS AS WELL. IN PARTICULAR, WE WILL GIVE SPECIAL ATTENTION TO THE SITUATION OF ABORIGINAL WOMEN IN OUR EMPLOYMENT EQUITY PROGRAM. WE SEE OURSELVES AS PARTNERS IN THIS ENTERPRISE, WITH YOU AND OTHERS COMMITTED TO THE ADVANCEMENT OF EQUALITY. WE NEED YOUR HELP AND IDEAS, AND I LOOK FORWARD TO HEARING YOUR COMMENTS AND VIEWS. THOUGH PROGRESS MAY SOMETIMES BE SLOW OR HALTING, WE ARE COMMITTED TO GIVING IT OUR BEST EFFORT.

THANK YOU FOR INVITING ME TO SHARE THESE THOUGHTS WITH YOU.

NOTES POUR UNE ALLOCATION

DE MICHELLE FALARDEAU-RAMSAY

VICE-PRÉSIDENTE DE LA

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

SYMPOSIUM NATIONAL SUR LES FEMMES AUTOCHTONES :

PASSÉ, PRÉSENT ET AVENIR

LA COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE ET LES SUJETS DE PRÉOCCUPATION DES FEMMES AUTOCHTONES

LETHBRIDGE (ALBERTA) LE MERCREDI 18 OCTOBRE 1989

À VÉRIFIER AU MOMENT DE L'ALLOCUTION

C'EST AVEC GRAND PLAISIR QUE JE SUIS DES VÔTRES AUJOURD'HUI. J'AIMERAIS COMMENCER PAR FÉLICITER LES ORGANISATEURS DE CETTE MANIFESTATION. JE PENSE EN EFFET QUE CETTE RÉUNION ARRIVE FORT À POINT, ET J'ESPÈRE QU'ELLE CONTRIBUERA À SENSIBILISER LA POPULATION À LA SITUATION PARTICULIÈRE DES FEMMES AUTOCHTONES AU CANADA.

NOUS CÉLÉBRONS AUJOURD'HUI LE 60e ANNIVERSAIRE DE LA FAMEUSE AFFAIRE "PERSONNE", QUI A MARQUÉ LE PREMIER JALON DANS L'HISTOIRE DE LA RECONNAISSANCE OFFICIELLE DE L'ÉGALITÉ JURIDIQUE POUR LES FEMMES CANADIENNES. EN UN SENS, CETTE AFFAIRE EST ANALOGUE À CELLE DES FEMMES AUTOCHTONES PAR RAPPORT AU PROJET DE LOI C-31, CAR, BIEN QUE CE TEXTE DE LOI AIT PEUT-ÊTRE APPORTÉ L'ÉGALITÉ JURIDIQUE OFFICIELLE À CERTAINES FEMMES, IL N'A PAS RÉGLÉ TOUS LEURS PROBLÈMES.

SI NOUS ÉVOQUONS L'AFFAIRE "PERSONNE", C'EST AUSSI PARCE QU'ELLE A ÉTÉ DÉCLENCHÉE PAR CINQ ALBERTAINES REMARQUABLES. L'AN DERNIER, NELLIE CARLSON, FEMME AUTOCHTONE D'EDMONTON ET COFONDATRICE DE L'ORGANISME INDIAN RIGHTS FOR INDIAN WOMEN, A OBTENU LE PRIX DE L'AFFAIRE "PERSONNE". TOUS LES ALBERTAINS, VOIRE TOUS LES CANADIENS, DEVRAIENT ÊTRE FIERS DU LEADERSHIP EXERCÉ PAR DES FEMMES TELLES QUE NELLIE CARLSON, ET J'AIMERAIS EN PROFITER POUR LA SALUER AUJOURD'HUI.

ON M'A DEMANDÉ DE VOUS PARLER DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DE LA PARITÉ SALARIALE DU POINT DE VUE DES FEMMES AUTOCHTONES. SI VOUS LE PERMETTEZ, J'AIMERAIS ÉGALEMENT VOUS FAIRE PART DE

CERTAINES DE MES RÉFLEXIONS SUR QUELQUES QUESTIONS PLUS VASTES TOUCHANT LES DROITS DE LA PERSONNE QUI PRÉOCCUPENT LES FEMMES AUTOCHTONES, Y COMPRIS LE PROJET DE LOI C-31.

DANS SON DERNIER RAPPORT ANNUEL, LA COMMISSION A DÉCLARÉ CECI :

> LA SITUATION À LAQUELLE DOIVENT FAIRE FACE LES AUTOCHTONES DU CANADA EST, À BIEN DES ÉGARDS, UNE TRAGÉDIE NATIONALE. LA BELLE PROMESSE D'ÉGALITÉ DES CHANCES QUI CONSTITUE LA RAISON D'ÊTRE FONDAMENTALE DE LA LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE CONTRASTE VIVEMENT AVEC LES CONDITIONS DE VIE QUE DOIVENT SUBIR BIEN DES AUTOCHTONES.

IL S'AGIT LÀ DE MOTS FORTS, ET DEPUIS LA PUBLICATION DU RAPPORT ANNUEL, LE PRÉSIDENT, MAXWELL YALDEN, ET MOI-MÊME AVONS ÉTÉ PRIÉS DE DIRE SI NOUS CROYONS VRAIMENT QUE LA SITUATION EST UNE "TRAGÉDIE NATIONALE". SOYEZ ASSURÉS QUE NOUS N'AVONS PAS CHANGÉ UN IOTA À CETTE DESCRIPTION PARCE QUE NOUS LA JUGEONS EXACTE.

L'AN DERNIER, BIEN DES CANADIENS ONT PRIS CONSCIENCE POUR LA PREMIÈRE FOIS DE CERTAINES RÉALITÉS FONDAMENTALES DE LA VIE DE TROP NOMBREUX AUTOCHTONES, SURTOUT PAR LE TRUCHEMENT DE LA PUBLICITÉ QUI A ENTOURÉ L'ENQUÊTE DONALD MARSHALL JUNIOR EN NOUVELLE-ÉCOSSE, L'ENQUÊTE MENÉE AU MANITOBA SUR LE SYSTÈME JUDICIAIRE ET LES AUTOCHTONES, ET LES TRAVAUX DU GROUPE D'ÉTUDE ONTARIEN SUR LES RELATIONS INTERRACIALES ET LA POLICE.

JE SUIS SÛRE QUE RIEN DE CE QUI A ÉTÉ DIT NE VOUS A ÉTONNÉ, MAIS JE SAIS QUE DE NOMBREUX CANADIENS N'ÉTAIENT TOUT SIMPLEMENT PAS AU COURANT DES FAITS, ET IL S'AGIT LÀ D'UNE SITUATION QUE DOIVENT ESSAYER DE CORRIGER TOUS CEUX ET CELLES QUI SE PRÉOCCUPENT DU SORT DES AUTOCHTONES AU CANADA.

QUANT À NOUS, À LA COMMISSION, NOUS AVONS PROFITÉ DE TOUTES LES OCCASIONS POUR ATTIRER L'ATTENTION SUR LA QUESTION. PARMI LES DÉMARCHES RÉCENTES EN CE SENS, MENTIONNONS LA COMPARUTION DU PRÉSIDENT DEVANT LES COMMISSIONS D'ENQUÊTE AUXQUELLES J'AI FAIT ALLUSION TOUT À L'HEURE, SA PARTICIPATION À DES RÉUNIONS COMME LA PRÉSENTE ET DES MESURES PLUS CONCRÈTES SUR LESQUELLES JE REVIENDRAI UN PEU PLUS TARD.

LE TABLEAU N'EST TOUTEFOIS PAS ENTIÈREMENT SOMBRE. S'IL EST VRAI QUE LES AUTOCHTONES SONT PARMI LES PLUS DÉFAVORISÉS DE TOUS LES CANADIENS, IL EST ÉGALEMENT VRAI QUE LA SITUATION POLITIQUE, SOCIALE, CULTURELLE ET ÉCONOMIQUE DES CANADIENS D'ORIGINE AUTOCHTONE A SUBI DES CHANGEMENTS REMARQUABLES AU COURS DES 25 DERNIÈRES ANNÉES. LES COLLECTIVITÉS PRENNENT EN MAINS LEURS PROPRES AFFAIRES, LES ENFANTS FRÉQUENTENT LES ÉCOLES PLUS LONGTEMPS ET RÉUSSISSENT DANS LEURS ÉTUDES, L'ÉTAT SANITAIRE ET LES CONDITIONS DE VIE S'AMÉLIORENT ET IL S'OPÈRE UN REMARQUABLE RENOUVEAU CULTUREL.

CES GRANDES AMÉLIORATIONS SONT EN GRANDE PARTIE LE FRUIT DES EFFORTS DÉPLOYÉS PAR LA COMMUNAUTÉ POUR CHANGER CES RÈGLES DU JEU QUI PENDANT TROP LONGTEMPS ONT FAIT DES AUTOCHTONES DES CITOYENS DE DEUXIÈME CLASSE DANS LA SOCIÉTÉ CANADIENNE. BIEN SÛR, LEUR SITUATION LAISSE ENCORE BEAUCOUP À DÉSIRER, MAIS IL NE FAUT PAS POUR AUTANT PASSER SOUS SILENCE LES VÉRITABLES PROGRÈS QU'ILS ONT ACCOMPLIS.

LE FAIT QUE LES FEMMES AUTOCHTONES DISPOSENT MAINTENANT DE NOMBREUSES ORGANISATIONS BIEN STRUCTURÉES ET QUI POURSUIVENT UN BUT BIEN DÉFINI NOUS DONNE UNE IDÉE DU CHEMIN PARCOURU. EN EFFET, IL Y A 25 ANS, LES FEMMES AUTOCHTONES N'AVAIENT PAS DE VOIX; AUJOURD'HUI, ELLES EXPRIMENT ÉNERGIQUEMENT LEURS REVENDICATIONS. CES ORGANISATIONS ONT FAIT COMPRENDRE À LA POPULATION À QUEL POINT LES FEMMES AUTOCHTONES ONT ÉTÉ ET CONTINUENT D'ÊTE DOUBLEMENT DÉFAVORISÉES.

LA GRANDE RESPONSABLE DE LA PÉNIBLE SITUATION DE CES FEMMES EST LA LOI SUR LES INDIENS, DONT LES DISPOSITIONS ÉTAIENT DISCRIMINATOIRES À LEUR ÉGARD. COMME QUE VOUS LE SAVEZ, CETTE LOI A REMPLACÉ LES COUTUMES ANCESTRALES DES AUTOCHTONES PAR UN SYSTÈME DE GOUVERNEMENT FONDÉ SUR LES BANDES; DES FEMMES AUTOCHTONES ONT AINSI ÉTÉ PRIVÉES DE STATUT ET CHASSÉES DES RÉSERVES. CETTE LOI A ÉGALEMENT EXCLU BIEN DES AUTOCHTONES DU BÉNÉFICE DES LOIS, PROGRAMMES ET POLITIQUES

DU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL, CONSTITUANT PEU À PEU UN ENSEMBLE DE MESURES QUI A FINI PAR MARGINALISER DE NOMBREUSES FEMMES AUTOCHTONES.

BIEN QU'ON ASSISTE DEPUIS PEU À UN RETOURNEMENT DE LA SITUATION, L'HÉRITAGE DE LA DISCRIMINATION DEMEURE. SI NOUS CROYONS POUVOIR EFFACER À JAMAIS TOUTE TRACE DE CES INÉGALITÉS SI LONGTEMPS ÉRIGÉES EN SYSTÈME, NOUS AVONS TORT. POUR DES ORGANISMES TELS QUE LA COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE, TROUVER DES MOYENS D'ASSUMER CET HÉRITAGE DU PASSÉ TOUT EN VEILLANT À CE QU'IL NE RESURGISSE JAMAIS CONSTITUE JUSTEMENT UNE PARTIE DU PARI À TENIR.

TOUTEFOIS, SI NOUS NOUS ATTACHONS À FAIRE RESPECTER LES DROITS DES AUTOCHTONES EN GÉNÉRAL ET DES FEMMES AUTOCHTONES EN PARTICULIER, NOUS NE PRÉTENDONS PAS POUR AUTANT AVOIR RÉPONSE À TOUTES LES QUESTIONS. NOUS CROYONS SAVOIR QUE LES PEUPLES AUTOCHTONES N'ONT PAS ENCORE ARRÊTÉ DÉFINITIVEMENT LEURS PROJETS D'AVENIR ET NOUS EN TIENDRONS COMPTE.

NOUS NOUS ENGAGEONS CEPENDANT À FAIRE DE NOTRE MIEUX POUR RÉGLER LES PROBLÈMES DES FEMMES AUTOCHTONES, ET JE ME PERMETS D'AJOUTER QUE NOUS CONTINUERONS À NOUS PRONONCER SUR LES QUESTIONS EN JEU, MÊME SI TECHNIQUEMENT, ELLES NE SONT PAS DE NOTRE RESSORT.

J'AIMERAIS VOUS PARLER AUJOURD'HUI DE PLUSIEURS INITIATIVES : L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI, LA PARITÉ SALARIALE ET LE PROJET DE LOI C-31.

ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

DEPUIS PRÈS DE ONZE ANS, LA COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION DANS LA SPHÈRE DE COMPÉTENCE FÉDÉRALE. AU COURS DE CETTE PÉRIODE, ELLE A RÉPONDU À DES DIZAINES DE MILLIERS DE DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS, ENQUÊTÉ SUR DES MILLIERS DE PLAINTES ET LANCÉ DE MULTIPLES PROGRAMMES D'ÉDUCATION ET D'ACTION PUBLIQUES. NOUS SOMMES À JUSTE TITRE FIERS DE NOS VICTOIRES, MAIS NOUS SOMMES AUSSI AFFREUSEMENT CONSCIENTS QU'UN TROP GRAND NOMBRE DE GENS SOUFFRENT ENCORE TOUS LES JOURS DE DISCRIMINATION. BEAUCOUP ONT CHERCHÉ À CONNAÎTRE LES RAISONS DE CET ÉCHEC ET TOUS SEMBLENT ÊTRE PARVENUS À LA MÊME CONCLUSION : SI LES LOIS PROTÉGEANT LES DROITS DE LA PERSONNE N'ONT PAS RÉUSSI À ÉLIMINER TOUTES LES CAUSES DE DÉSAVANTAGE, C'EST PARCE QUE LES OUTILS QUE NOUS EMPLOYONS ET LES CONCEPTS DE DISCRIMINATION QUI SONT À LA BASE DE NOTRE TRAVAIL N'ONT PAS ÉBRANLÉ LES OBSTACLES SYSTÉMIQUES CACHÉS QUI S'OPPOSENT À L'ÉGALITÉ.

LE TRAITEMENT DES PLAINTES A CONSTITUÉ LE PRINCIPAL INSTRUMENT DE SURVEILLANCE UTILISÉ PAR LES COMMISSIONS PENDANT LES VINGT-CINQ PREMIÈRES ANNÉES DE LEUR EXISTENCE AU CANADA. LES ENQUÊTES À MENER DANS LES CAUSES DE DISCRIMINATION PRENNENT BEAUCOUP DE TEMPS ET LES

ALLÉGATIONS SONT DIFFICILES À PROUVER. SOUVENT, LORSQUE NOUS REMPORTONS UNE CAUSE, LE RÈGLEMENT QUI INTERVIENT NE REND JUSTICE QU'À LA SEULE VICTIME. LES PLAINTES PORTANT SUR LA DISCRIMINATION RACIALE SONT PARLICULIÈREMENT DIFFICILES À PROUVER, ENTRE AUTRES PARCE QUE LE RACISME EST BEAUCOUP TROP FLAGRANT QU'AVANT.

ASSURER LE RESPECT DE LA LOI PAR LE PROCESSUS DE TRAITEMENT DES PLAINTES COMPORTE ÉGALEMENT UN AUTRE INCONVÉNIENT. EN EFFET, LA COMMISSION DÉPEND AINSI ENTIÈREMENT DE LA VOLONTÉ DES GENS DE PORTER PLAINTE; SI LES VICTIMES DE DISCRIMINATION NE SE PLAIGNENT PAS, RIEN NE SERA FAIT, QUELLE QUE SOIT LA GRAVITÉ OU L'ÉVIDENCE DE L'ACTE COMMIS. NOUS SAVONS QUE LES PERSONNES QUI DÉPOSENT UNE PLAINTE PEUVENT SE SENTIR DÉÇUES, ABANDONNÉES ET DÉMORALISÉES. CETTE SITUATION EST INACCEPTABLE ET LA COMMISSION FAIT DES EFFORTS CONSIDÉRABLES POUR AMÉLIORER LE PROCESSUS DE TRAITEMENT DES PLAINTES. MAIS, ELLE EST ÉGALEMENT CONSCIENTE DES LIMITES INHÉRENTES À UN TEL PROCESSUS.

L'ADOPTION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI, EN 1986, REPRÉSENTE UN IMMENSE PROGRÈS DANS LA POURSUITE DE L'ÉGALITÉ POUR TOUS LES CANADIENS. POUR LA PREMIÈRE FOIS, LES EMPLOYEURS DU SECTEUR FÉDÉRAL SONT TENUS D'ANALYSER LEUR EFFECTIF ET DE VEILLER À CE QUE LES OBSTACLES À L'ÉGALITÉ DES CHANCES D'EMPLOI ET D'AVANCEMENT SOIENT ÉLIMINÉS. ILS ONT DÉJÀ DÉPOSÉ DES RAPPORTS ANNUELS INDIQUANT DANS QUELLE MESURE ILS ONT ATTEINT LEURS OBJECTIFS QUI ONT AIDÉ LA COMMISSION À DÉTERMINER OÙ SON

INTERVENTION S'IMPOSE. IL NE FAUT PAS OUBLIER NON PLUS QUE LES DONNÉES QUE RENFERMENT CES RAPPORTS PEUVENT AIDER LES PARTICULIERS AUSSI BIEN QUE LES GROUPES À DÉPOSER DES PLAINTES -- D'AILLEURS NOUS SOMMES EN TRAIN DE TRAITER PLUSIEURS PLAINTES FONDÉES SUR CES RAPPORTS.

LES AUTOCHTONES CONSTITUENT L'UN DES QUATRE GROUPES DÉSIGNÉS PAR LA LOI. LES AUTRES SONT LES FEMMES, LES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES ET LES PERSONNES HANDICAPÉES. LA LOI CONFÈRE AUX EMPLOYEURS TROIS OBLIGATIONS :

(i) RECUEILLIR TOUS LES ANS DES DONNÉES SUR LA SITUATION DE LEUR EFFECTIF;

(ii) DÉPOSER LEURS RAPPORTS ANNUELS AUPRÈS DE LA CEIC (CES RAPPORTS SONT ENSUITE TRANSMIS À LA COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE, QUI LES MET À LA DISPOSITION DU PUBLIC);

(iii) ÉLIMINER LES OBSTACLES ET PRENDRE DES MESURES POSITIVES AFIN DE CORRIGER LES DÉSAVANTAGES SUBIS.

LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI S'APPLIQUE AUX EMPLOYEURS ASSUJETTIS À LA COMPÉTENCE FÉDÉRALE QUI COMPTENT PLUS DE CENT SALARIÉS À LEUR SERVICE; LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE DOIT POUR SA PART SE SOUMETTRE AUX LIGNES DIRECTRICES DU CONSEIL DU TRÉSOR, QUI IMPOSENT DES OBLIGATIONS SIMILAIRES AUX MINISTÈRES ET ORGANISMES FÉDÉRAUX.

QUE RÉVÈLE L'ANALYSE DES DONNÉES TIRÉES DE TOUS CES RAPPORTS ?

VOUS VOUS DOUTEZ BIEN QUE LA SITUATION DES GROUPES DÉSIGNÉS N'EST PAS BIEN ROSE; LES CHIFFRES CONFIRMENT QUE LES FEMMES AUTOCHTONES SONT PARTICULIÈREMENT DÉFAVORISÉES. MÊME DANS LA SPHÈRE FÉDÉRALE, QUI DEVRAIT POURTANT ÊTRE À L'AVANT-GARDE DANS LE DOMAINE DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI, LES RÉSULTATS SONT DÉCEVANTS. APRÈS VOUS AVOIR BROSSÉ UN PLAN D'ENSEMBLE, J'EXAMINERAI LA SITUATION DES FEMMES AUTOCHTONES DANS QUELQUES ENTREPRISES. LES DONNÉES DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE POUR L'ANNÉE 1987 INDIQUENT QUE LES AUTOCHTONES REPRÉSENTENT 1,6 P. 100 DES SALARIÉS PERMANENTS À TEMPS PLEIN; D'APRÈS LES STATISTIQUES SUR LA DISPONIBILITÉ, POUR ÊTRE ÉQUITABLE, LEUR PROPORTION DEVRAIT ATTEINDRE 2,2 P. 100. COMME LE MONTRE CET EXEMPLE, LES CHIFFRES PEUVENT ÊTRE DÉCEVANTS -- LA RÉALITÉ EST ENCORE PLUS SOMBRE.

SELON NOS ESTIMATIONS, LE QUART ENVIRON DES SALARIÉS AUTOCHTONES COUVERTS PAR CE RAPPORT TRAVAILLE POUR LE MINISTÈRE DES AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD. SI NOUS LES EXCLUONS POUR LE MOMENT, NOUS CONSTATONS QUE LES AUTOCHTONES REPRÉSENTENT MOINS DE 1 P. 100 DE L'EFFECTIF DE TOUS LES AUTRES MINISTÈRES FÉDÉRAUX, SOIT MOINS DE LA MOITIÉ DES 2,2 P. 100 DES TRAVAILLEURS DISPONIBLES ET QUALIFIÉS.

LES DONNÉES FOURNIES PAR LES EMPLOYEURS EN VERTU DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI METTENT AU JOUR UNE SITUATION ENCORE PLUS DRAMATIQUE. LES AUTOCHTONES REPRÉSENTENT 0,7 P. 100 DES

EFFECTIFS DE CES EMPLOYEURS ET CE, DANS TOUTES LES BRANCHES D'ACTIVITÉ. LES STATISTIQUES RÉVÈLENT EN OUTRE QUE LES SALAIRES DES AUTOCHTONES SONT INFÉRIEURS À CEUX DE L'ENSEMBLE DES EFFECTIFS VISÉS PAR LA LOI. LES FEMMES AUTOCHTONES TOUCHENT UNE RÉMUNÉRATION DE 7,2 P. 100 INFÉRIEURE À CELLE DE L'ENSEMBLE DES FEMMES DANS CES BRANCHES D'ACTIVITÉ, ET LES DEUX-TIERS D'ENTRE ELLES GAGNENT MOINS DE 25 000 $.

SI NOUS EXAMINONS MAINTENANT LES DONNÉES DE CERTAINS EMPLOYEURS, NOUS CONSTATONS QUE LES FEMMES EN GÉNÉRAL NE SONT PAS ÉQUITABLEMENT RÉPARTIES ENTRE LES DIVERSES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES ET QUE LA SITUATION EST ENCORE PIRE DANS LE CAS DES FEMMES AUTOCHTONES. LES ENTREPRISES DONT JE VAIS VOUS PARLER FONT ACTUELLEMENT L'OBJET D'UN EXAMEN DE LA PART DE LA COMMISSION. À LA SOCIÉTÉ RADIO-CANADA, 86,4 P. 100 DES CADRES SUPÉRIEURS SONT DES HOMMES, ET 13,6 P. 100, DES FEMMES. ON NE TROUVE AUCUN AUTOCHTONE DANS CETTE CATÉGORIE. LES POSTES DE CADRES INTERMÉDIAIRES SONT OCCUPÉS À 85,9 P. 100 PAR DES HOMMES, À 14,1 P. 100 PAR DES FEMMES ET À 0,7 P. 100 PAR DES AUTOCHTONES, TOUS DE SEXE MASCULIN. PARMI LES EMPLOYÉS DE BUREAU, ON RETROUVE 77,2 P. 100 DE FEMMES, 22,8 P. 100 D'HOMMES ET 0,7 P. 100 D'AUTOCHTONES (0,3 P. 100 D'HOMMES ET 0,4 P. 100 DE FEMMES). LA REPRÉSENTATION DES AUTOCHTONES DANS CETTE SOCIÉTÉ D'ÉTAT ATTEINT 0,7 P. 100.

LA DISPARITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES DANS LES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES EST PARTICULIÈREMENT ÉVIDENTE DANS LE SECTEUR BANCAIRE. PRENONS COMME EXEMPLE LA BANQUE ROYALE. LES DONNÉES DE 1987 MONTRENT QUE 98,7 P. 100 DES CADRES SUPÉRIEURS ÉTAIENT DES HOMMES, ALORS QUE 93,3 P. 100 DES EMPLOYÉS DE BUREAU ÉTAIENT DES FEMMES. DANS LA CATÉGORIE DES CADRES INTERMÉDIAIRES, LA RÉPARTITION SE TROUVAIT UN PEU MIEUX ÉQUILIBRÉE : 60,9 p. 100 D'HOMMES ET 39,1 P. 100 DE FEMMES. LES SALARIÉS AUTOCHTONES COMPOSAIENT 0,1 P. 100 DE L'EFFECTIF TOTAL : IL S'AGISSAIT DANS TOUS LES CAS DE FEMMES TRAVAILLANT COMME EMPLOYÉES DE BUREAU.

À LA BANQUE TORONTO-DOMINION, LES HOMMES OCCUPENT 97,3 P. 100 DES POSTES DE CADRES SUPÉRIEURS (0,3 P. 100 D'ENTRE EUX SONT AUTOCHTONES), ALORS QUE LES FEMMES OCCUPENT 90,2 P. 100 DES EMPLOIS DE BUREAU (1,2 P. 100 SONT AUTOCHTONES). PARMI LES CADRES INTERMÉDIAIRES, ON RETROUVE 61,6 P. 100 D'HOMMES, 38,4 P. 100 DE FEMMES ET 0,6 P. 100 D'AUTOCHTONES (RÉPARTIS ÉGALEMENT ENTRE HOMMES ET FEMMES).

JE POURRAIS VOUS CITER ENCORE BIEN D'AUTRES CHIFFRES, MAIS JE CROIS VOUS EN AVOIR SUFFISAMMENT DIT POUR VOUS PROUVER TROIS CHOSES : D'ABORD, LES FEMMES NE SONT PAS ÉQUITABLEMENT REPRÉSENTÉES DANS TOUTES LES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES; ENSUITE, LES AUTOCHTONES EN GÉNÉRAL SONT SOUS-REPRÉSENTÉS DANS L'ENSEMBLE DES CATÉGORIES

PROFESSIONNELLES ET ENFIN, LES FEMMES AUTOCHTONES SONT PARTICULIÈREMENT MARGINALISÉES DANS LA PLUPART DES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES. LE NOMBRE EXTRÊMEMENT RESTREINT DE FEMMES AUTOCHTONES À L'EMPLOI DE CES ENTREPRISES NE PERMET GUÈRE D'APPROFONDIR L'ANALYSE. CES STATISTIQUES NOUS RAPPELLENT DUREMENT ET FROIDEMENT LE DOUBLE DÉSAVANTAGE QUI SUBISSENT CES FEMMES.

QUE FAIRE MAINTENANT AVEC CES STATISTIQUES? EH BIEN, LA COMMISSION LES A UTILISÉES POUR POURSUIVRE SES EFFORTS EN VUE D'ASSURER L'ÉGALITÉ DANS LE DOMAINE DE L'EMPLOI, AINSI QUE LE VEUT LA LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE. EN TRAITANT CETTE INFORMATION, NOUS AVONS VISÉ DEUX OBJECTIFS : AMENER LES EMPLOYEURS À CHANGER LEURS RÈGLES ET USAGES EN MATIÈRE D'EMPLOI QUI SONT DISCRIMINATOIRES À L'ENDROIT DES GROUPES DÉSIGNÉS ET VEILLER À CE QU'ILS FOURNISSENT DES POSSIBILITÉS AUX MEMBRES DE CES GROUPES LE PLUS RAPIDEMENT POSSIBLE. PRÉVENIR ET GUÉRIR, VOILÀ LES DEUX OBJECTIFS QUI NOUS GUIDENT DANS TOUT CE QUE NOUS ENTREPRENONS POUR FAIRE RESPECTER LA LOI. LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI VOUS VIENT EN AIDE EN NOUS FOURNISSANT LES RENSEIGNEMENTS DONT NOUS AVONS BESOIN.

LA COMMISSION A EXAMINÉ LA TOTALITÉ DES 368 RAPPORTS SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI, AINSI QUE LES RAPPORTS DÉPOSÉS CONFORMÉMENT AUX LIGNES DIRECTRICES DU CONSEIL DU TRÉSOR. AINSI QUE JE L'AI

DÉJÀ MENTIONNÉ, NOTRE ANALYSE A RÉVÉLÉ QUE LA SOUS-REPRÉSENTATION DES GROUPES DÉSIGNÉS ÉTAIT TRÈS GRAVE CHEZ LA PLUPART DES EMPLOYEURS. EN CE QUI CONCERNE LES AUTOCHTONES, LEUR SOUS-REPRÉSENTATION EST REMARQUABLEMENT UNIFORME PARTOUT AU PAYS, MÊME DANS DES RÉGIONS COMME WINNIPEG ET RÉGINA, OÙ IL EXISTE UN IMPORTANT RÉSERVOIR DE MAIN-D'OEUVRE AUTOCHTONE QUALIFIÉE. DES MESURES CONCRÈTES S'IMPOSAIENT MANIFESTEMENT DE TOUTE URGENCE.

NOUS AVONS DONC DÉCIDÉ D'ENTREPRENDRE UN EXAMEN DÉTAILLÉ DES SYSTÈMES D'EMPLOI DE CERTAINS GROS EMPLOYEURS UN PEU PARTOUT AU PAYS, DONT CINQ MINISTÈRES FÉDÉRAUX. DANS LE CADRE DE CET EXAMEN, NOUS ÉTUDIONS LA SITUATION DES QUATRE GROUPES DÉSIGNÉS SUR LE PLAN DE L'EMPLOI ET DÉTERMINONS LES PERSPECTIVES D'AVENIR.

APRÈS AVOIR ANALYSÉ LES DONNÉES RELATIVES À L'EMPLOI, NOUS AVONS JUGÉ BON D'INVITER DIX-NEUF EMPLOYEURS À PARTICIPER À CES EXAMENS. DIX-SEPT D'ENTRE EUX NOUS ONT DONNÉ LEUR CONSENTEMENT. EN JUILLET, LA COMMISSION A DÉPOSÉ ELLE-MÊME DES PLAINTES DE DISCRIMINATION CONTRE LES DEUX EMPLOYEURS QUI AVAIENT REFUSÉ SON INVITATION : BELL CANADA ET LA SOCIÉTÉ RADIO-CANADA. VOUS AVEZ PEUT-ÊTRE LU DES REPORTAGES AU SUJET DE CES PLAINTES ET DE LEUR CONTESTATION EN COUR FÉDÉRALE.

EN MÊME TEMPS, NOUS ENQUÊTONS SUR UNE PLAINTE DÉPOSÉE PAR UNE ORGANISATION QUI DÉFEND LES INTÉRÊTS DES CANADIENS HANDICAPÉS -- LE DISABLED PEOPLE FOR EMPLOYMENT EQUITY FOR HUMAN RIGHTS GROUP -- CONTRE NEUF DES PRINCIPAUX EMPLOYEURS DU PAYS. LES DIX-NEUF EMPLOYEURS QUI FONT L'OBJET D'UNE ENQUÊTE OU QUI SE SONT SOUMIS À UN EXAMEN REPRÉSENTENT QUARANTE-HUIT POUR CENT DE LA MAIN-D'OEUVRE FÉDÉRALE, SOIT QUELQUE 445 000 SALARIÉS.

LA COMMISSION SE RETROUVE AVEC UNE BIEN LOURDE TÂCHE, DANS UN DOMAINE ENCORE INEXPLORÉ. NOUS ESPÉRONS QUE GRÂCE À NOS EFFORTS ET À L'APPUI DES GROUPES ET DES EMPLOYEURS, NOUS ENCLENCHERONS UN PROCESSUS QUI FERA GRANDEMENT PROGRESSER NOTRE MARCHE VERS L'ÉGALITÉ. DE PLUS, LES RAPPORTS SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI PERMETTRONT À TOUS D'EXAMINER ET DE MESURER LES PROGRÈS ACCOMPLIS D'ANNÉE EN ANNÉE PAR LES EMPLOYEURS. LE PERSONNEL DE LA COMMISSION EST D'AILLEURS EN TRAIN D'ÉTUDIER LES RAPPORTS DE 1988.

BIEN QUE JE VOUS AIE SURTOUT PARLÉ DU TRAVAIL DE LA COMMISSION, J'AIMERAIS, AVANT DE TERMINER CETTE PARTIE DE MON ALLOCUTION, VOUS DIRE QUE NOUS CONSIDÉRONS TOUTES LES PERSONNES ET TOUS LES GROUPES CONCERNÉS COMME NOS PARTENAIRES DANS CETTE ENTREPRISE. JE VOUS INCITE FORTEMENT À VOUS RENSEIGNER AU SUJET DE CES LOIS, À SUIVRE LES RÉSULTATS ET À DÉPOSER DES PLAINTES SI VOUS ESTIMEZ ÊTRE EN PRÉSENCE DE CAS DE DISCRIMINATION.

PARITÉ SALARIALE

LA PARITÉ SALARIALE -- CE QUE L'ARTICLE 11 DE LA LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE APPELLE L'"ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION POUR FONCTIONS ÉQUIVALENTES" -- CONSTITUE UNE AUTRE PRÉOCCUPATION POUR TOUTES LES FEMMES QUI TRAVAILLENT À L'EXTÉRIEUR. LA CONJONCTURE ÉCONOMIQUE OBLIGE DE PLUS EN PLUS DE FEMMES À GAGNER LEUR VIE; MAIS BEAUCOUP SONT CANTONNÉES DANS DES GHETTOS D'EMPLOI ET PARTOUT, LES EMPLOIS SUPPOSÉMENT FÉMININS SONT DÉVALORISÉS PAR RAPPORT AU TRAVAIL ACCOMPLI PAR LES HOMMES. DANS CE CONTEXTE, LE PROGRAMME DE LA PARITÉ SALARIALE CONSTITUE UN INSTRUMENT ESSENTIEL À LA POURSUITE DE L'ÉGALITÉ. IL NE SUFFIT PAS D'OBTENIR PLUS D'EMPLOIS POUR LES FEMMES, ENCORE FAUT-IL QUE CEUX-CI SOIENT BIEN RÉMUNÉRÉS.

EN 1977, LORS DE L'ADOPTION DE LA LOI FÉDÉRALE, LES FEMMES OCCUPANT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN TOUCHAIENT UNE RÉMUNÉRATION MOYENNE ÉQUIVALANT À 62 P. 100 SEULEMENT DE CELLE DES HOMMES. MÊME SI DES EXPERTS RAJUSTENT CE POURCENTAGE POUR TENIR COMPTE DE L'ÉDUCATION, DE L'EXPÉRIENCE ET D'AUTRES FACTEURS, ON CONSTATE ENCORE QU'UNE GRANDE PARTIE DE L'ÉCART SALARIAL DÉCOULE DE LA DISCRIMINATION FONDÉE SUR LE SEXE. C'EST LÀ L'UNE DES INJUSTICES À LAQUELLE LA LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE ÉTAIT CENSÉE REMÉDIER, MAIS APRÈS BIEN DES ANNÉES D'EXPÉRIENCE, LA COMMISSION A CONCLU QU'ELLE AVAIT FAIT TROP PEU, ET TROP LENTEMENT.

AINSI, EN 1985, LES FEMMES NE GAGNAIENT ENCORE EN MOYENNE QUE 65,5 P. 100 DU SALAIRE DES HOMMES. ENTRE 1978 ET 1985, L'ÉCART SALARIAL N'A RÉTRÉCI QUE DE TROIS POINTS.

APRÈS AVOIR PASSÉ EN REVUE SON LENT CHEMINEMENT VERS L'ÉGALITÉ, LA COMMISSION A JUGÉ BON EN 1987 DE RECOMMANDER UNE NOUVELLE MÉTHODE D'APPLICATION DE LA LOI. L'EXAMEN APPROFONDI DE SON EXPÉRIENCE DU TRAITEMENT DES PLAINTES PORTANT SUR LA PARITÉ SALARIALE ET UNE ÉTUDE COMPARATIVE DES INNOVATIONS ADOPTÉES AILLEURS L'ONT AMENÉE À CONCLURE QU'UNE FORMULE BASÉE SUR L'"ÉQUITÉ SALARIALE" PERMETTRAIT DE MIEUX RÉSOUDRE LES PROBLÈMES DES FEMMES AU TRAVAIL. MAIS QU'ENTEND-ON EXACTEMENT PAR UNE FORMULE BASÉE SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE?

IL S'AGIT ESSENTIELLEMENT D'UNE MANIÈRE PROACTIVE D'ENVISAGER LE PROBLÈME DE LA DISPARITÉ SALARIALE. ELLE OBLIGERAIT TOUS LES EMPLOYEURS SOUMIS À NOTRE COMPÉTENCE À ÉVALUER LEURS SYSTÈMES DE RÉMUNÉRATION ET À SE DOTER D'UN PLAN POUR METTRE UN TERME À TOUTE PRATIQUE DISCRIMINATOIRE.

PLUSIEURS PROVINCES APPLIQUENT DÉJÀ CE TYPE DE PROGRAMME, ET NOUS CROYONS QU'IL OFFRE DE MEILLEURES CHANCES DE MARQUER DES PROGRÈS TANGIBLES ET MANIABLES VERS L'ÉGALITÉ DES FEMMES.

LA FORMULE FONDÉE SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE QUE NOUS PROPOSONS COMPLÈTE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI DONT JE VOUS AI ENTRETENUES -- TOUTES DEUX ONT LA CAPACITÉ D'ÉRADIQUER LES PRÉJUGÉS PROFONDÉMENT ENRACINÉS DANS LE DOMAINE DE L'EMPLOI. NOUS CROYONS QUE L'ÉQUITÉ SALARIALE AIDERA LES PLUS DÉFAVORISÉS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL -- IL S'AGIT DONC D'UNE QUESTION DE LA PLUS HAUTE PRIORITÉ.

NOUS PARTAGEONS NOTRE TEMPS ENTRE CETTE INITIATIVE ET LES MODIFICATIONS QU'IL EST PROPOSÉ D'APPORTER À LA LOI, CE QUI M'AMÈNE À MON DERNIER SUJET.

LE PROJET DE LOI C-31 ET LA COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

EN METTANT EN VIGUEUR LE NOUVEAU SYSTÈME D'INSCRIPTION ET D'APPARTENANCE À UNE BANDE DES INDIENS DE PLEIN DROIT PRÉVU DANS LE PROJET DE LOI C-31, LE GOUVERNEMENT FÉDÉRAL ESPÉRAIT SANS AUCUN DOUTE ÉLIMINER LA DISCRIMINATION FONDÉE SUR LE SEXE QUE VÉHICULAIT LA LOI SUR LES INDIENS ET QUI ÉTAIT POUR LUI UNE GRANDE SOURCE D'EMBARRAS, AUSSI BIEN AU PAYS QU'À L'ÉTRANGER.

CEPENDANT, NOUS SAVONS QUE LE PROJET DE LOI C-31 A LUI-MÊME SUSCITÉ DES DIFFICULTÉS, ALLANT DES RETARDS DANS LE TRAITEMENT DES DEMANDES DE RÉINTÉGRATION AUX ALLÉGATIONS VOULANT QUE LA NOUVELLE LOI

PERPÉTUE LA DISCRIMINATION À L'ÉGARD DES ENFANTS DES INDIENNES AYANT PERDU LEUR STATUT. LA COMMISSION A REÇU QUINZE PLAINTES EN RAPPORT AVEC LE PROJECT DE LOI C-31 ET NOUS SUIVONS DE PRÈS LE DÉBAT ENTOURANT CETTE NOUVELLE LOI ET SES RÉPERCUSSIONS SUR LES FEMMES.

NOUS SAVONS QUE LES PLAINTES PORTANT SUR LE PROJET DE LOI C-31 NE REPRÉSENTENT QUE LA POINTE DE L'ICEBERG, COMME DU RESTE LES AUTRES TYPES DE PLAINTES DE DISCRIMINATION DÉPOSÉES PAR LES AUTOCHTONES. NOS STATISTIQUES INDIQUENT QU'ENTRE 1978 ET 1988, SUR UN TOTAL DE 5 057 PLAINTES, 152 SEULEMENT, OU 3 P. 100, ONT ÉTÉ DÉPOSÉES PAR DES AUTOCHTONES. POURTANT, ON S'EN DOUTE BIEN, BEAUCOUP D'AUTRES ONT DÛ SUBIR DE LA DISCRIMINATION PENDANT CETTE PÉRIODE.

LA LIMITE IMPOSÉE À NOTRE COMPÉTENCE PAR L'ARTICLE 67 DE LA LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE EXPLIQUE PEUT-ÊTRE EN PARTIE LE FAIT QUE SI PEU DE PLAINTES NOUS AIENT ÉTÉ ADRESSÉES. CET ARTICLE PORTE EN EFFET QUE :

> LA PRÉSENTE LOI EST SANS EFFET SUR LA LOI SUR LES INDIENS ET SUR LES DISPOSITIONS PRISES EN VERTU DE CETTE LOI.

ON CRAIGNAIT, AU MOMENT DE SON ADOPTION, QUE LA LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE NE PUISSE ÊTRE INVOQUÉE POUR CONTESTER LES DISPOSITIONS DE LA LOI SUR LES INDIENS ET C'EST LA RAISON POUR

LAQUELLE ON Y A INSÉRÉ L'ARTICLE 67. CE DERNIER EMPÊCHE LA COMMISSION DE STATUER SUR LES PLAINTES ALLÉGUANT QUE LE CONTENU DE LA LOI, DE SON RÈGLEMENT OU DES RÈGLEMENTS ADMINISTRATIFS DES BANDES SONT DISCRIMINATOIRES.

NOUS ESTIMONS LE MOMENT VENU DE RECONSIDÉRER CETTE EXCEPTION; NOUS EN PARLONS D'AILLEURS AVEC LES REPRÉSENTANTS DU MINISTÈRE DE LA JUSTICE QUE NOUS RENCONTRONS POUR DISCUTER DES MODIFICATIONS PROPOSÉES À LA LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE.

NOUS SOMMES CONSCIENTS DU GENRE DE PROBLÈMES QUE POURRAIT SUSCITER LA SIMPLE ABROGATION DE L'ARTICLE 67. PAR EXEMPLE, CERTAINES PERSONNES, NON AUTOCHTONES, POURRAIENT PRÉTENDRE QUE TOUT AVANTAGE OU PRIVILÈGE ACCORDÉ AUX AUTOCHTONES EN VERTU DE LEURS DROITS ANCESTRAUX OU ISSUS DE TRAITÉS OU AUX TERMES DE LA LOI SUR LES INDIENS EST DISCRIMINATOIRE. NOUS NE SOUHAITONS PAS CRÉER DE SITUATION DANS LAQUELLE LA LOI POURRAIT ÊTRE INVOQUÉE POUR METTRE UN TERME À CES LOIS, PROGRAMMES OU USAGES.

PAR AILLEURS, NOUS SAVONS QUE L'EXEMPTION GÉNÉRALE PRÉVUE PAR L'ARTICLE 67 NOUS EMPÊCHE DE STATUER SUR CERTAINES SOURCES POSSIBLES DE DISCRIMINATION. À SAVOIR, LA LOI ET LE RÈGLEMENT SUR LES INDIENS ET LES RÈGLEMENTS ADMINISTRATIFS DES CONSEILS DE BANDE ADOPTÉS EN VERTU DE LA LOI.

LA POSSIBILITÉ DE DIVERGENCE ENTRE LES COUTUMES ANCESTRALES ET LES NORMES D'ÉGALITÉ FIXÉES PAR LA LOI SUR LES DROITS DE LA PERSONNE POSE UN PROBLÈME ÉPINEUX. LA SITUATION DES FEMMES AUTOCHTONES LE MONTRE BIEN, ET VOUS ÊTES SANS AUCUN DOUTE MIEUX PLACÉES QUE MOI POUR LE SAVOIR.

AINSI, QUE SIGNIFIERA L'AUTO-DÉTERMINATION POUR UNE TRIBU DONT LES COUTUMES ANCESTRALES ACCORDAIENT LA PRÉÉMINENCE AUX FEMMES, SI C'EST LE GOUVERNEMENT DE BANDE INSTITUÉ EN VERTU DE LA LOI SUR LES INDIENS, ET À PRÉDOMINANCE MASCULINE, QUI EN NÉGOCIE LES CONDITIONS? COMMENT LES NORMES D'ÉGALITÉ FIXÉES, NOTAMMENT, PAR LA LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE, CADRENT-ELLES AVEC CETTE SITUATION?

LORSQU'ILS PARLENT DE CES QUESTIONS, LES GENS ONT SOUVENT L'AIR DE CROIRE QUE DROITS INDIVIDUELS ET DROITS COLLECTIFS ENTRENT TOUJOURS EN CONFLIT. CE N'EST PAS MON AVIS. JE SAIS CEPENDANT QUE POUR RESPECTER L'AUTONOMIE DES AUTOCHTONES, NOUS DEVONS TENIR COMPTE DE LEURS VALEURS SOCIO-CULTURELLES. LEUR CULTURE, ELLE EST VIBRANTE ET DYNAMIQUE ET N'A RIEN À VOIR AVEC UNE "CULTURE DE MUSÉE". DE MÊME, POUR RESPECTER LES DROITS DES AUTOCHTONES, IL NOUS FAUT PRENDRE EN CONSIDÉRATION LES IDÉES QUI ONT MAINTENANT COURS ET REGARDER VERS L'AVENIR, MÊME SI L'ESSENTIEL D'UNE CULTURE PLONGE SES RACINES DANS LE PASSÉ.

NOUS SOMMES EN TRAIN D'ÉTUDIER COMMENT NOUS POURRIONS NOUS ASSURER QUE LA LOI OFFRE LE MAXIMUM DE RECONNAISSANCE, PAR LA CONSTITUTION, DES DROITS ANCESTRAUX OU ISSUS DE TRAITÉS DES PEUPLES AUTOCHTONES. LA TÂCHE N'EST PAS FACILE, ET LA COMMISSION SOUHAITE CONNAÎTRE LES POINTS DE VUE DES PEUPLES AUTOCHTONES AVANT D'ARRÊTER SA POSITION.

CONCLUSION

L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI, LA PARITÉ SALARIALE ET L'HARMONISATION DE LA LOI SUR LES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS ANCESTRAUX OU ISSUS DE TRAITÉS -- VOILÀ DE BIEN DURES BATAILLES À LIVRER POUR LA COMMISSION. ET, SI NOUS NOUS EFFORÇONS BIEN SÛR DE LES GAGNER, NOUS GARDONS TOUJOURS À L'ESPRIT LA DIMENSION HUMAINE DE TOUTE LA PROBLÉMATIQUE DES DROITS DE LA PERSONNE.

LES FEMMES AUTOCHTONES SONT DOUBLEMENT DÉFAVORISÉES DANS NOTRE SOCIÉTÉ ET SELON NOS RECHERCHES, BEAUCOUP VIVENT UNE SITUATION PARFOIS DÉSESPÉRÉE. AUCUN CANADIEN NE DEVRAIT AVOIR À VIVRE DANS UNE PAREILLE PAUVRETÉ, À L'ÉCART DE SA FAMILLE ET DE SA COMMUNAUTÉ. LA COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE CONTINUERA DE DÉNONCER LE SORT FAIT AUX PEUPLES AUTOCHTONES.

NOUS SOMMES PRÊTS ÉGALEMENT À PASSER À L'ACTION. AINSI, NOUS ACCORDERONS UNE ATTENTION TOUTE PARTICULIÈRE AUX FEMMES AUTOCHTONES DANS NOTRE PROGRAMME D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI. CETTE DÉMARCHE, C'EST AVEC VOUS ET AVEC TOUS CEUX QUI, À VOTRE INSTAR, VOUENT LEURS EFFORTS À LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ, QUE NOUS CROYONS DEVOIR L'ENTREPRENDRE. NOUS AVONS BESOIN DE VOTRE AIDE ET DE VOS IDÉES ET J'ATTENDS AVEC IMPATIENCE DE CONNAÎTRE VOTRE POINT DE VUE ET VOS COMMENTAIRES. MÊME SI LES PROGRÈS SONT PARFOIS LENTS OU HÉSITANTS, NOUS SOMMES BIEN DÉTERMINÉS À LEUR CONSACRER LE MEILLEUR DE NOUS-MÊMES.

JE VOUS REMERCIE DE M'AVOIR INVITÉE À VOUS FAIRE PART DE CES RÉFLEXIONS.